

2011年度 定期組合大会

開催日時：2011年 7月30日（土）

13：00～16：00（延長の場合は17時まで）

会 場：東広島キャンパス 大学会館大集会室



広島大学教職員組合

大 会 次 第

1. 資格確認、開会宣言
2. 執行委員長挨拶
3. 議長選出
4. 議事運営の説明、書記等任命
5. 議 事

第1号議案 2010年度活動報告

第2号議案 2010年度決算

第3号議案 2011年度活動方針

第4号議案 2011年度予算

第5号議案 組合財政問題について

第6号議案 全国組織への加盟問題について

6. 議長ならびに書記解任

7. 閉会の挨拶

2011年度定期大会議案書 目次

	目 次
第1号議案 2010年度活動報告	1～6 3
1. はじめに	1
2. 活動報告	
2-1 重点項目の具体的展開	2～1 0
2-2 重点項目やその他の要求を実現するための活動	1 1～1 9
3. 各支部の活動報告	2 0～3 2
4. 組合員現勢推移表	3 3
5. 統一要求書	3 4～4 1
6. 「総合研究大学」の前途を憂い、英語特任教員の過重教育負担に反対する	4 2
7. 大学法人からの給与減額改定の提案	4 3
8. 「平成23年度へ向けた人事制度改定案」への対応整理	4 4～4 8
9. 学長選考過程の見直しを直ちに行なうことを求めます	4 9
10. 書記局常勤2名体制での業務分担	5 0～5 4
11. 2010年度Union教養講座	5 5
12. 個別相談事項報告	5 6
13. 組合活動日誌	5 7～6 3
略	
第2号議案 2010年度決算	6 4～8 1
1. 一般会計	6 5 ～6 7
2. 労働金庫特別会計	6 8 ～6 9
3. 商品斡旋事業特別会計	7 0 ～7 1
4. 競争資金積立特別会計	7 2
5. 総合貸借対照表	7 3
6. 附属明細表	7 4～7 6
7. 2010年度決算報告の説明	7 7～7 9
8. 監査報告書（監査委員、公認会計士）	8 0～8 1
略	
第3号議案 2011年度活動方針	8 2～8 9
1. はじめに	8 2
2. 基本方針	8 3
3. 重点項目における具体的課題	8 3～8 7
4. 重点項目の課題やその他の課題を実行するための活動	8 7～8 9
第4号議案 2011年度予算	9 0～9 6
1. 組合基金引当積立金の一般会計への繰り入れ	9 0
2. 四会計の予算（収支計算書）	
(1)一般会計（収支計算書）	9 1
(2)労働金庫特別会計（収支計算書）	9 2
(3)商品斡旋事業特別会計（収支計算書）	9 3
(4)競争資金積立特別会計（収支計算書）	9 3
3. 2011年度予算案の説明	9 4～9 6
略	
第5号議案 組合財政問題について	9 7
第6号議案 全国組織への加盟問題について	9 8～1 0 0
2011年度組合役員信任投票 開票結果報告	1 0 1

2010年度活動報告

(期間 2010年5月～2011年4月)

1. はじめに

3月11日（金）に東北地方太平洋沖で発生したマグニチュード9.0の巨大地震とそれに伴なう巨大津波は、東北地方を中心とする東日本各地に多数の死者・行方不明者を含む甚大な被害をもたらし、東日本大震災として歴史に刻まれることになった。また、巨大津波に誘発された東京電力福島第一原子力発電所の事故は、多くの地域住民に想像を絶する苦難を強いるとともに、県境や国境を越えて拡散する放射性物質によりさらに波紋を広げている。今回の大震災と原子力発電所の事故が及ぼす影響は今後も長期にわたり、その大きさは計り知れないものだが、同時に、歴史的な転機として、私たちに重い課題を投げかけているように思われる。そうした中で、全国及び世界から被災者と被災地へ支援の手が差し延べられ、また、何よりも被災された方々が「つながり」や「きずな」によってコミュニティを維持している姿は、人間や社会にとって真に大事なものが何かを示しているのだと思う。

昨夏の人事院勧告は前年に引き続いて大幅な給与引き下げの内容となつたが、政府の「独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請する」との閣議決定に拘束されて、広島大学も人事院勧告に準拠した給与引き下げを提案して来た。政府からの運営費交付金が主な収入源である広島大学の意思を覆すことはできず、給与引き下げにより発生した余剰額を人件費に充当させる代償措置を要求して交渉し、一定の成果を上げることができた。

この給与引き下げ反対交渉の過程において、大学は、これまで常勤職員の本給等の変動に連動させて改定して來た契約職員の本給等を、今後は連動させず、独自に改定する判断を示した。契約職員の本給等の改定は今後、労使の交渉に委ねられこととなり、組合の存在意義がより問われるものとなる。

書記局の専従職員体制の再構築が重要な課題であったが、7月に書記次長候補を採用することができたものの、他方で、長年勤務して來た1名が退職することとなり、書記局専従体制は経験の浅い2名で再出発を始めたばかりである。組合の実務を中心に担う専従職員の役割は大きく、また、組合活動の水準を後退させるわけにも行かないことから、今後もしばらくは、書記局専従体制とその活動の再確立は重要なものとなる。

2. 活動報告

この1年間、執行委員会は様々な問題・課題に取り組んで来た。以下でその取り組み状況を具体的に報告するが、これら種々の問題・課題はその性質上大きく二つに区分される。

一つは執行委員会メンバーにも共通する問題・課題であり、他の一つは、個別性を持つ、特定個人あるいは集団（以下、「特定個人等」と言う）の判断に関わる問題・課題である。

前者については、組合員から問題・課題への意見や要望等を集約し、それを執行委員会メンバーの見解・判断と合わせて一つの方向性を見出すことができる。したがって、大学との交渉も執行委員会メンバーを中心に行なうことが可能である。

一方、後者の個別的な問題・課題については、その問題・課題の当事者たる特定個人等の具体的な思いや希望・不満などに依拠して対処は決定されるものであり、また、それを欠いては主体が存在しないものとなる。それ故、個別性を持つ、特定個人等の判断に依拠する問題については、交渉の主体は当事者たる当該特定個人等であり、組合（執行委員会メンバー）はその特定個人等を支え、当該特定個人等と共同でその希望する方向に結論を導く役割にある。この場合の大学との交渉は、その交渉の具体的やり取り（組合側の要求と大学側の回答・条件提示）によって対応方針が定まるものであり、当該当事者たる特定個人等の交渉への関与は不可欠と言える。逆に、それが無ければ問題の解決・改善に向けた歩みは困難を抱えることとなる。

以下の活動報告においても、その点を踏まえて理解していただきたい。

2-1 重点項目の具体的展開

(1) 一人当たり業務量の削減

労働時間の適正な把握に基づいて人員を適正に配置し、より合理的な運営方法を確立することが一人当たり業務量の適正化（削減）を実現するが、現在の広島大学においては、その冒頭部分である「労働時間の適正な把握」からして決定的に不充分な状態にあると言える。

①この「労働時間の適正な把握」の問題については、以下のような取り組みを行なった。

●時間外労働賃金の請求

時間外労働に対する給与不払いの相談を受け、過去2年間遡った時間外労働賃金の請求を行なった。また、その職場自体において規則及び法令への認識が弱く、特殊な事例ではないことの説明も合わせて行なったことから、大学は当該職場の在職者全員に対して2年間遡った時間外労働の再調査（2年間のうちの14カ月は以前にも調査を行なった期間である）を行ない、11月に調査結果に基づいた未払い賃金の全額を支払った。また、この調査過程とその後においては当該職場に対して労働時間管理と職場の秩序維持等に関する大学の指導が行なわれ、組合員からは労働条件・職場環境改善の報告を受けた。

●変形労働時間制・裁量労働制適用者の労働実態の把握

両制度適用者の多くにおいて拘束時間が長く、過重な労働状態にあると推測されることから、統一要求（12月2日提出。34~41ページ参照。以下同じ）で労働実態の調査と過重部分の賃金支払いを要求し、また、3月末日で期限切れとなる「1年単位の変形労働時間制に関する労使協定書」及び「専門業務型裁量労働制に関する労使協定書」の更新にあたっても同様の要求を行なった。当初、大学は全面的に拒絶していたものの、粘り強く交渉した結果、3月22日団体交渉において以下の合意確認に至った。

⑤大学は、附属学校教員に適用されている1年単位の変形労働時間制に関し、その適

用を受ける教員の健康と福祉を確保するため、一定期間における勤務状況の確認・調査等の実施時期及び方法等について、平成 23 年度中の実施を目指して組合と協議する。

◎大学は、専門業務型裁量労働制に関し、その適用を受ける職員の健康と福祉を確保するため、一定期間における勤務状況の確認・調査等の実施時期及び方法等について、平成 23 年度中に組合と協議する。

●労働時間の適法な管理

統一要求において、(1)タイムカードや IC カード等、より客観的な方法による労働時間の把握、(2)とりわけ霞地区事業場における時間外労働の適正な申告を改めて周知、徹底、(3)看護師、歯科衛生士、病院用務員（清掃員）、医療補助員の更衣に係る時間を労働時間として扱うこと、(4)研修会等への参加が労働時間として扱われるか否かについては、当該研修会等の年間計画と参加を労働時間として扱うか否かを所属部署ごとに明示した一覧表を作成し、公示すること、及び、病院及び病院内の各部が企画する病院内研修会への参加を業務として認めること、を要求した。

このうち(2)については継続的に努力している旨の回答があったが、その他の 3 項目については納得できる回答ではなく、引き続き交渉を行なって行くこととしている。

●特別時間外労働に関する各地区過半数代表への通告方法

厚生労働省の告示に「(特別時間外労働は…引用者注) 一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定める場合は(可能である…引用者注)」とある。この「労使当事者間において定める手続を経て」が行なわれていないことに付いて労働基準監督署より是正勧告を受けた大学からその「手続」の提案を受けたが、適正な通告がより可能となるような改善（不利益扱いと適正申告阻害の禁止の明示、特別時間外労働の趣旨明記、事後通告等の理由欄設定）を要求し、実現した。

②労働時間短縮に向けて

3 6 協定（時間外労働及び休日労働に関する労使協定書）の更新に当たって、統一要求及び団体交渉において時間外労働を縮減する要求を行なった。その多くは実現できなかつたものの、3 6 協定書において、大学が時間外労働を縮減するために講ずる措置として「労働時間の管理体制及び管理状況等の継続的な実情調査」を盛り込むことが出来た。

③年次有給休暇の完全消化に向けて

統一要求において「年次有給休暇未消化分の計画的消化と当該消化計画日に勤務した場合の休日労働扱い、そのための労働協約締結」を要求して交渉した。

大学の回答は「計画化に取り組んでおり、今後も努力する。休日労働扱いは不適当」との内容であり、労働協約締結の要求を中心に継続して交渉することとしている。

④人員の適正な配置について

これまでの労働時間の適正な把握、時間外労働の縮減、年次有給休暇の消化と密接に関係する課題だが、上記以外に以下のよう取り組みを行なった。

●統一要求及び 3 6 協定において、「職員の始業・終業時刻と窓口応対時刻とを点検し、サービス時間外労働が発生しないより合理的な運営体制・運営方法の確立」、及び、「窓

口応対業務の準備・整理時間として15分以上の確保」を要求したが、回答は恒常的時間外労働となっている実状も含めた説明になっており、継続して交渉する計画である。

●英語特任教員問題（別紙42ページ参照）

この問題は、雇用の安定・安心化や労働環境の安心化と重なるものだが、どのような業務にどのような人員を配置するかという人員の適正配置の問題でもあることから、その詳細をこの項目で報告することとする。

外国语教育研究センターが7月に公募した英語特任教員（5名）は、教養英語授業科目を中心に週10コマを担当し、加えて、大学院英語授業や学習相談などを担当するというものであった。これは同一部局の他の教員に比してあまりに過重な業務負担と長時間の拘束であり、本人の心身への悪影響や研究時間の不足を招くのみならず、他の教員との連携や協調及び職場の円滑な運営に支障を来たす危険性などの問題が存在することから、組合としては、同一部局の既存の教員と同等の労働条件・教育研究条件を確保し、その中で担当授業等の割り振りを行なうことを要求して、以下のように団体交渉等を重ねた。しかしながら、1月6日の第3回団体交渉で決裂の結果となつた。

◎第1回団体交渉 2010年9月8日

特任教員の目的と業務内容、研究時間の保障問題、他大学の事例等

◎第2回団体交渉 2010年10月26日

他大学事例に関する大学側説明と組合独自調査に基づく問題点の追及、退任非常勤講師の担当コマ数から算定した特任教員上限コマ数（週7コマ）の組合提案、再任（更新）条件未提示に関する組合要求、団体交渉合意確認書等

◎2010年11月5日 組合作成の団体交渉合意確認書（案）を提出

◎2010年11月15日 大学側の団体交渉合意確認書（修正案）を受領（第2回団体交渉により確認した着地点を反故）

◎2010年11月18日 「英語特任教員問題に関する団体交渉の再申し込み」提出

◎2010年12月1日 大学側の団体交渉合意確認書（第二次修正案）を受領（第一次修正案と実質的に変わらず）

◎第3回団体交渉 2011年1月6日

第2回団体交渉の着地点（担当コマ数の上限、再任条件）について交渉を行なったが決裂

上記の経過において、第1回団体交渉では(1)「英語特任教員の担当コマ数は教養英語・大学院英語・学習相談などの総数で半期週10コマ相当を限度とする」との譲歩を引き出し、第3回団体交渉では(2)再任条件を受け入れない場合でも内定は取り消さない、(3)英語特任教員の勤務実態を検証する、との確約を得た。

組合としては、採用された英語特任教員へ組合加入を働き掛け、上記3点の履行状況の確認とその労働条件の改善に向けて共に取り組むことが課題である。

（2）賃金の適正化に向けて

①方針で掲げた以下の諸課題については、統一要求や労使協定書の更新において交渉を行なった。

●教員への超過勤務手当の支給

統一要求において、裁量労働制が適用される教員であっても、授業・会議・診療に

よる拘束時間が暦週20時間を超える場合は時間外割増賃金相当額を支払うことを要求した。合わせて、「専門業務型裁量労働制に関する労使協定書」の更新に当たっても同様の要求を行なった。

大学の全面的な拒否回答に対して、粘り強く交渉した結果、「一定期間における勤務状況の確認・調査等の実施時期及び方法等について、平成23年度中に組合と協議する」合意に至った点は評価できる。

●大学院調整額の適正な支給

統一要求において、大学院調整額を2007年3月末までの通りに支給するよう求め、問題が解決されるまでは、大学院調整額の支給について現行の「暫定措置」を継続することを要求した。

大学からは「早急に打開案を提案し、一定の了解を求めたい」、「それに至るまでの間は、当該暫定措置を継続せざるを得ない」との回答が示された。

なお、この問題については、総合科学部支部が継続して問題意識を持ち続け、要求を発信し続けて来たことが大きな力となっている。

●助教の給与表の作成

統一要求において、助教の本給表の新設を要求した。

回答は、「助手の職務はそのまで、それに授業と研究指導が新たに付加されたわけではなく、職務内容の整理を行ない、助手と助教に分割した」との内容であるが、新たに学部授業を担当することの負担の大きさがまったく考慮されておらず、引き続き交渉を行なうこととしている。

なお、この問題の当事者である助教の組織化と交渉への関与が必要とされる。

●契約職員の賃金の改善

統一要求において、「契約職員について、同一労働・同一賃金の原則に基づき、常勤職員と同等の本給体系の構築及び給与上の処遇」を要求した。

回答は、現状の形式的整理を前提とし、常勤職員と契約職員との業務内容の差異を説明するものであるが、実態が正確に認識・評価されておらず、継続して交渉を行うこととしている。

なお、「はじめに」でも述べたように、今後、契約職員の本給等は常勤職員の本給等の変動に関わらず、独自に労使交渉で決められて行くこととなる。したがって、契約職員のより広い組織化と契約職員組合員とともに大学交渉に取り組むことが必要である。

●職務負担に応じた手当の支給

統一要求において、学内非常勤講師手当の復活とその支給を要求した。

回答は、「学部・研究科を越えた全学協力体制での取り組み」が成功していない現状を踏まえたものとは言えず、継続して、大学としての主体的な対応を要求して行くこととしている。

●個人業績評価の撤回

統一要求において、昇給・昇格、勤勉手当の各部局等における評価基準の開示を要求し、また、特別手当のより公正・公平な職務手当への解消を要求した。

回答は、前者については「各部局等において構成員に評価基準等の周知がなされているもの」とするものであり、特別手当については「外部資金獲得に関して特別手当を支給する財源が確保できることとなつたため、(中略) 支給基準案の検討を行つてゐる」とするものである。後者は提案を求めることとし、前者についてはその実態を追

及する考え方である。

②人事院勧告に連動した給与引き下げ反対交渉

8月の人事院勧告に連動する給与減額は、(1)ボーナスの引き下げ（夏▲0.15月、冬▲0.05月）、(2)40歳代以上の俸給表0.1%引き下げ、(3)55歳超の1.5%給与・ボーナス引き下げ、の3点が主だった。（別紙43ページ参照）

組合としては下記のように団体交渉を持ち、また、各地区過半数代表とも連携して、これら減額改定に反対したが、独立行政法人も「国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう」との閣議決定に縛られた広島大学の意思を覆すことはできず、給与引き下げにより発生した余剰額を人件費に充当させる代償措置を要求して交渉することとなつた。

その結果、人員削減緩和措置として、2011年度の人件費削減（効率化減1%）方策は「平成22年度実施の給与制度改定に伴なう余剰額で対応する」こととなり、また、55歳超の1.5%引き下げの代償措置に関連して、賞与における教育職(A)5級の20%加算の適用復活がなされ、その選考基準に組合の意思を反映させることができた。

なお、この賞与の教育職(A)5級の20%加算の適用復活は、55歳超の1.5%引き下げの代償措置に関連して措置されたものであり、各部局長等による選考においては組合各支部がその点を踏まえた関与を行なうことを要請したい。

また、以上と別に組合は代償措置としての地域手当引き上げも要求しており、これは継続交渉となっている。

なお、この交渉の中で、大学側が、組合との合意に反して、組合と協議することなく、2010年度についても、2009年度の給与引下げによる人件費余剰額を、効率化減分に充てていたことが明らかになり、河本理事は組合に対して謝罪した。

◎人事院勧告に連動した給与引き下げ改定反対の団体交渉

10月21日、10月28日、11月9日、12月7日、12月13日

◎同給与規則の改定に関する過半数代表からの意見聴取の場への出席

11月2日、11月16日、12月9日、12月15日、12月16日

（3）雇用の安定・安心化

①契約職員等の雇用の安定化

統一要求において、医療職・看護職の任期付常勤職員を任期満了後は常勤職員とすることを要求した。

これに対する回答は、運営費交付金での退職手当の措置問題から来る困難さを述べる、従来と変わらぬものとなっている。組織として必要な運営人員をどのように確保するかの問題意識が弱いと言わざるを得ず、今後も継続して交渉する考えである。

また、複数の契約職員等から担当職務や職場におけるトラブル、雇用条件といった問題での相談を受け、アドバイスを行なうとともに必要な場合は同席して交渉を行ない、相談者における雇用の安心・安定化に一定の成果を収めた。

更に、統一要求において、広島大学の教員の任期に関する規則（教員任期規則）に反する教員の短期雇用の実態が存在することから、当該違反を止め、教員任期規則に従った雇用を要求した。

大学の回答は、労働基準法の適用を拡大することで教員任期規則の有名無実化につな

がるものであり、到底承服できず、今後も継続して交渉を行なって行く。

②任期付教員の再任

統一要求において、採用条件説明時に再任条件を明示していない「再任可の任期付き教員」については、本人が希望する場合は再任することを要求した。

回答は、労働契約法等の拡大（逸脱）解釈による拒否であり、その矛盾の指摘を通して交渉を継続することとしている。

また、外国語教育研究センターが公募した英語特任教員においても同様な任期問題を抱えており、団体交渉でその問題点を追及したものの合意には至らず、今後も継続する課題として取り組んで行く。

③附属学校園の再編統合について

附属学校園の再編統合については、統一要求において、現在の状況説明と構成員からの意見・要望の聴取を求めた。

しかし、大学からの回答は、「諮問委員会」を設置して検討しており、内容は必要に応じて構成員へ知らせている、また、現時点で意見聴取等の具体的計画はないとするものだった。

今年4月28日の中国新聞によれば、この「諮問委員会」からは3月に答申が出されており、また、新設の「附属学校園のあり方検討委員会」が年内を目標に学長へ答申を提出するとのことである。これらは「いろは」には掲載されてはいるものの、附属学校園教職員に対して特に周知されてはおらず、大学側の主張とは隔たりがある。今後も附属学校各支部と連携し、「諮問委員会」の答申その他の情報提供と附属学校園教職員が意見等を述べることが出来る場の設定を要求して行く。

④2011年度へ向けた人事制度改定案への対応

大学から示された人事制度改定案（4月1日改正）の中に病気休暇制度の大幅な見直し（短期化）に関する提案があり、組合としてはその問題の重要さから、4月1日改正の延期を求め、教職員に事前に広く意見等を聴いた上で必要があれば修正等を行なうことを要求した。この件については大学側の譲歩を引き出し、その過程を踏まえることになった。

なお、2011年度へ向けた人事制度改定案は多岐にわたり、以下のように交渉を重ねた。（別紙44～48ページ参照）

◎団体交渉

2月21日、3月1日、3月10日、3月22日

◎同給与規則等の改定に関する過半数代表からの意見聴取の場への出席

2月23日、2月25日、3月2日、3月10日、3月11日、3月14日、3月16日、
3月23日、3月28日

(4) 研究費・研究時間の確保

①ポイント制を通じた教員定員「召し上げ（1%追加削減）」への反対

12月7日（火）に414名の賛同署名を添えて、「ポイント制の導入に関する要求書」を提出し、学長裁量による1%「召し上げ（追加削減）」の見直しやその主たる配分先で

ある各種センターの評価と方針提示等を要求した。1月26日に大学からの回答を受領したが、組合が要求した事項にきちんと答えたものではないため、3月1日に団体交渉を行なった。

しかし、「召し上げ（1%追加削減）」を撤回させることはできず、各種センターの組織・業務全般の見直し説明とポイント配分に関する情報提供を受けたが、1%「召し上げ（追加削減）」の主たる配分先である各種センターについては今後の動向を注視していくこととする。

②基盤研究費の確保と増額

統一要求において、2011年度以降も引き続き、基盤研究費を削減しないことを要求した。

回答は、基盤研究費は2010年度と同様、2011年度以降も「この基本フレームを堅持」するとのものだった。

③附属学校教員への研究費・出張費等の支給

統一要求において、附属学校教員に対して、現在支給されている研究旅費や教育学研究科教員との共同研究費等とは別に、大学の責任で基盤的な研究費を支給することを要求した。

しかしながら、回答は「大学教員との共同研究等」について述べるのみで、それとは別に保障が必要との要求には答えるものとなっていない。今後も、附属学校各支部と連携し、その実現を追求して行く。

④教員研究時間確保に絡む要求

統一要求及び団体交渉において、裁量労働制適用教員の研究時間確保のため、授業・会議・診療による拘束時間が暦週20時間を超える場合の時間外割増賃金相当額の支払いを要求した。

大学は当初拒否していたものの、交渉の結果、裁量労働制適用教員の労働実態の調査に関して、2011年度中に組合と協議することを約束させた。

（5）労働環境の安心化

①ハラスメント対策の適正化

ハラスメント対策問題については、統一要求において、ハラスメント相談室に専門資格のある専任のカウンセラーを任期を定めないで置くことを要求した。

大学からの回答は、専任教員2名ほか、学内の臨床心理士資格ある教員、精神科医、産業医、学外の専門相談員（性暴力相談員・臨床心理士等の有期契約）等と連携して対応しており、常勤配置は人事管理・人材確保の問題から引き続き検討する、というものであった。

組合としては再度、必要な資格種類や大学のハラスメント対応の実態等を整理し、問題・課題を明確化して行くこととする。

②附属学校など老朽化した施設の整備、改修

統一要求において、東雲中学校の準備室へのクーラー設置、トイレ小便器排水設備の改

善を、翠地区では老朽化した附属中学校・高等学校3号館の改修、附属小学校のグランド整備を、三原地区は校舎の鉄柱窓をアルミサッシ窓へ変更することを、それぞれ要求した。

大学からは、翠地区の附属小学校グランド整備については改修工事を進めているとの回答はあったものの、その他については具体的な言及がなく、引き続き附属学校各支部と連携して要求して行く。

③病気や障害のために勤務に困難が生じたときの迅速な対応法の確立

この課題については、統一要求において、病気休暇等で授業の実施が困難になった場合に授業及び校務を担当する非常勤講師を補充することを要求した。

大学の回答は、各部局等（附属学校を含む）へ配分された総枠予算の中で各部局等の判断によることとしている、とのものであり、使用者としての責任と対応が踏まえられたものとはなっていない。引き続き交渉を行なっていく。

④その他の労働環境整備に関する事項

統一要求において、労働環境整備に関する以下の要求を行なった。

●附属学校各支部関係

教育実習の種類が増え、期間も長くなり、教員及び生徒の負担が増加していることから、附属学校における教育実習のあり方についての再検討を求め、また、教育実習全体の仕組み、中四国他大学附属学校での教育実習との比較、新規の実習による効果についての説明を求めた。

回答は、教育実習の仕組みと岡山大学との比較等については一定の説明はあったものの、問題の中心である附属学校教員・生徒の負担増とそれによる質の高い実習維持の困難性については言及されておらず、今後も附属学校各支部と連携して改善を追求して行く。

●霞支部関係

深夜交代勤務時のタクシ一代を全額支給すること、看護師の夜勤回数を1人あたり月8回以内とし、未就学児保護者の看護師等に夜勤をさせないこと、夜勤交替勤務のある看護師の勤務については夜勤後の休日を週休にカウントしないことを要求した。

大学の回答は、深夜タクシ一代問題は過去の霞支部と大学との経緯が踏まえられていないとの指摘であり、看護師夜勤回数については、昨年11月実績で全体平均7.7回（ただし、中途退職により8回超過の看護単位もある）であるが、未就学児保護者の夜勤免除と合わせて引き続き努力するとのもの、また、夜勤後の休日を週休にカウントしないとの要求に対しては、3交替勤務体制の場合は止むを得ないとするものであった。

これらの回答に対しては、霞支部と連携し、1点目の深夜タクシ一代問題については、過去の経緯における問題点を反論して要求することとし、2点目の看護師夜勤問題については、全体平均ではない部署ごとの月次夜勤実態や未就学児保護者における夜勤状況の報告を求め、また、3点目の夜勤後の休日問題については、2点目の問題と合わせ、看護師人数の増加要求を行なうこととする。

●育児休業制度の利用環境整備

育児休業制度において、育児休業制度を利用する者がいる場合には必要な人員を補充

し、育児休業制度を円滑に利用できる環境を整えることを求めた。

大学の回答は、制度的には代替職員を配置できるようになっているとのものだが、教員については育児休業取得者に係る人件費の扱いに関する問題が存在し、その点を引き続き追及して行くこととする。

●自家用車通勤に係る費用負担問題等

教職員の自家用車通勤について、東広島キャンパスのゲートパス代の徴収を止めること、及び、霞キャンパスにおける有料駐車パスの交付基準を明確化し、公平な交付とすることを要求した。

回答は、東広島は、受益者負担による維持管理がかろうじて成立している状態で廃止は困難とし、霞は、「片道 2 km 以上で車通勤」を対象として部署ごとに台数割り当てを行ない、個人へは部署の判断によっているとするものだった。

通勤に係る費用(霞の有料駐車パスも含め)は福利厚生として手当すべきものであり、改めて要求するとともに、また、霞のパス交付基準はより妥当な基準づくりを要求して行くこととする。

●通学・通勤路の安全性確保の課題

各キャンパスのバス停や通路等の照明器具運用状況を点検し、安全性確保に不充分と思われるカ所の改善を求めた。

この要求に対しては、大学は各キャンパスの外灯設備等の全体的な点検を行ない、合計 40 カ所近い改善を行なったとの報告であり、評価できるものとなった。今後は、個別の問題についての改善を要求して行く。

(6) 大学運営の適正化

①学長選挙の民主化

2010 年 10 月 20 日付の中国新聞報道により、次期学長選考にあたっては現職を除くすべての候補者が辞退し、候補者は現職の浅原学長ただ一人となったことが判明した。これは初代森戸学長の選出以来の驚くべき事態であり、学問の自由の担い手たる大学としての見識が問われる重大事であり、組合は急遽、学長選考会議長宛に別紙(49 ページ)「学長選考過程の見直しを直ちに行なうことを求めます」と題する要求書を提出し、組合掲示板への掲示を行なった。また、統一要求において、学長選挙はすべての教職員に選挙権を与える上位 2 名の候補者による決選投票を行なうことを要求した。

更に、一人にはなったが、学長選挙候補者へ組合としてのアンケートを実施(11 月 4 日)し、その回答を組合広報紙「ひろば」で学内の全教職員へ配布した。

学長選考会議長宛の選考過程見直し要求書に対しては、11 月 5 日に選考会議事務担当者から以下の回答があった。

- (1) 今回は予定通り進める。
- (2) 今回の候補者 1 名のみについては選考会議でも論議して来た。
- (3) 指摘は今後、検討して行く。

引き続き、学長選考過程の民主化を求めて行く。

2－2 重点項目やその他の要求を実現するための活動

前項の重点項目や、その他の要求を実現するために、以下の活動を組織的に行なった。

(1) 団体交渉

①人事院勧告に連動した給与引き下げ反対団体交渉

前項「(2) 賃金の適正化に向けて」で、人事院勧告に連動する給与引き下げ提案の概要とそれへの対応については既に述べたので、ここでは団体交渉と関連する過半数代表意見聴取の場への出席を再掲する。

◎人事院勧告に連動した給与引き下げ改定反対の団体交渉

10月21日、10月28日、11月9日、12月7日、12月13日

◎同給与規則の改定に関する過半数代表からの意見聴取の場への出席

11月2日、11月16日、12月9日、12月15日、12月16日

②統一要求書の提出と団体交渉

前年度定期大会前より各支部からの統一要求事項を集約したものの、その集約に時間を要したこと、及び、前回の統一要求への回答とそれへの対応を再整理したことから、膨大な時間を要することとなり、臨時四役会議を開催して整理したものの、最終的に執行委員会で統一要求（29項目）を決定できたのは11月30日（火）となった。その全体は34～41ページになる。

大学への提出は12月2日（木）で、今回の要求書ではより具体的な要求説明を付したこともあるって、大学からの回答も遅く2月10日（木）となった。

この回答書は46ページにわたっており、執行委員会では2月、3月と深夜まで検討し、4月10日の日曜日には臨時四役会議を開催して残された項目への対応を検討し、4月26日（火）執行委員会で対処方針を確定させた。

このため、統一要求に関する団体交渉の実施はこれからとなる。

なお、これまでのところの報告で統一要求とそれへの回答及び対処方針について、その多くを述べて来たが、既に述べたもの以外の要求事項は以下のようになっている。

●附属学校における人材確保のため、転籍者の採用にあたっては退職金の不利益をカバーする給与待遇を行なうことを要求した。

大学の回答は、独自に退職手当を予算措置することは困難で、退職手当以外の給与等については「特任教員」的な雇用設計等を検討する余地はあるとのものだった。

附属学校各支部とも連携し、県との協定等による対応や「特任教員」制度の適用を追及することとしている。

●ボーナス（業績手当）を2008年度（平成20年度）水準の年間4.5ヵ月に戻すこと、及び、地域手当を広島市10%、広島市以外7%へ引き上げることを要求した。

大学の回答は、前者に対しては、給与水準の改善という観点からは理解できるので、今後、引き続き交渉するとし、後者に対しては、現行（広島市6%、広島市以外3%）が財源から可能な範囲であり、社会へも説明がつく、また、後年度負担につながる引き上げはしないというものだった。

これらについては、2011年6月末を以って行なう「2009年度給与減額分の使途」の検証において、継続して追求する考えである。

③英語特任教員問題に関する団体交渉

前項「(1) 一人当たり業務量削減」の「④人員の適正な配置について」で、その問題点と団交決裂に至る経過について述べたので、ここでは団体交渉の日程のみを記載する。

実施した団体交渉 9月8日、10月26日、1月6日

④2011年度へ向けた人事制度改定案に関する団体交渉

大学から2011年度（4月1日）へ向けた多岐にわたる人事制度改定案が示され、以下のように団体交渉を実施した。（別紙44～48ページ参照）

◎団体交渉

2月21日、3月1日、3月10日、3月22日

◎同給与規則等の改定に関する過半数代表からの意見聴取の場への出席

2月23日、2月25日、3月2日、3月10日、3月11日、3月14日、3月16日、
3月23日、3月28日

なお、この人事制度改定案のうち、病気休暇制度の見直しについては4月以降も継続検討することを要求して合意に至り、また、賞与の教育職（A）5級における20%加算の復活は、人事院勧告の55歳超職員に対する給与・賞与減額の代償措置に関連して実現できたものである。

その他の事項では、「管理職員特別勤務手当」の新設提案があり、これは管理職員が休日に勤務してその振替休日が取れなかった場合に特別手当を支給しようとするものであるが、一方で管理監督者問題に絡む管理職員範囲の再検討を進めており、また、管理職員以外でも振替休日が取得できず、かつ、何らの手当も保障されていない事例が多く存在することから、当該提案に対しては反対した。また、病院従事者及び病院看護職員等に対する診療貢献手当（2010年度限り）については、職務内容と職務実態からの必要性があるのであれば、臨時的な特定期日在籍者の一部を対象とした対応ではなく、他の部局等との均衡も考慮した制度設計と全学的な再検討の必要性を意見表明した。

⑤霞地区労働者の過半数代表と管理監督者問題に関する団体交渉

霞地区労働者の過半数代表として選出された河村副委員長に対して、大学から河村副委員長が4月1日より看護師長に昇進したことを以って過半数代表者としての適格性を欠くとの疑義が出された。

労働基準法上の管理監督者に当たるか否かはその者の置かれている実態に即して判断すべきものであり、単に肩書きで判断されるものではない。組合としては、看護師長の実態はいわゆる「名ばかり管理職」であり、適格性に問題は無いことを主張し、6月30日、7月14日に団体交渉を行なった。

団体交渉の結果、大学は給与規則上の管理職員と労働基準法上の管理監督者の関係について2010年度内完了を目指に根本的に再検討すること、その結果、管理職員から外れた職員については管理的業務を職務負担に応じた手当の対象として検討すること、暫定措置として河村副委員長の所属部署の看護師長は管理職から除くことを確認した。

なお、1点目の規則上の管理職員と労働基準法上の管理監督者の関係見直しについては、3月までに完了せず、継続して検討、交渉することとなっている。

(2) 書記局体制の再確立

7月1日に書記次長候補の専従職員を採用し、常勤2名、パートタイム1名（9月よりフルタイムへ）の専従書記3名体制を復活させた。

しかしながら、長年勤務して来た常勤職員から退職意思が示され、懸案の財政問題も含めて検討した結果、当面は、欠員の補充は行なわず、常勤2名体制で書記局活動を担い、現行収入水準での黒字化を目指すこととした。（ただし、退職予定の職員は1月中旬から年次有給休暇の消化、3月14日を以って退職となつたため、2010年度の大半は3名体制で遂行したことになる。）

こうした体制変動の中で、書記の活動を軸として、支部活動から組合全体までが有機的に動く組合作りを目指した。

その活動の具体的状況は他の報告事項でも多く述べているが、ここではそれら以外の活動を報告する。

①東広島本部事務所の開室時間

3名体制時には開室時間を8:30～18:45とし、実質的に2名体制となった1月中旬以後、東広島組合本部事務所の開室時間は9:00～18:45としている。

②霞キャンパス広島組合事務所の開室時間

2010年4月13日（火）より霞事務所を火曜日・木曜日の週2日、最低で16:00～18:00の間を開室し、7月19日（月）からは火曜日・木曜日・金曜日の週3日、同様に開室を継続して来た。なお、開室時間は可能な限り長時間とするようしている。

③常勤2名体制での業務分担

常勤2名体制での書記局専従業務の遂行に当たっては、別紙（50～54ページ）の業務分担を基本にして実行している。

④規則等の制定と改定

以下の規則等の制定及び改定を行なった。

●新規制定

経費支出の決裁及び精算に関する規則（9月）、広報紙への広告料金体系（9月）、組合費規定に関する内規（10月）、組合マーリングリストを利用した情報配信希望への対処基準（11月）、役員投票管理委員会規則（4月）

●改定

支部活動援助に関する規程（1月）

(3) 過半数組合化と過半数代表者の選出、労働安全衛生委員会の活用・活性化

①東雲地区の過半数組合化

附属東雲地区の組合員数は、2010年8月現在で過半数に8名不足している状況だった。その後、附属東雲支部長や支部連絡会議員と連携して組合員の過半数化に向けて取り組み、支部長等の努力で過半数まで後3名にまでなったが、今春の退職・異動により4名が脱退し、1名の新規加入があったことから、2011年5月1日時点では5名の不足となっている。引き続き、附属東雲支部と連携し、未加入者へ組合加入を働き掛けて行くこととする。

②東千田・東広島地区の労働者の過半数代表選出

霞地区と同様、東千田地区と東広島地区においても両地区的支部と連携して、組合が

推薦する過半数代表の支持署名を集めた。執行委員会及び書記局も署名集めに努力したが、各支部においては支部長を中心に大変な労力を掛けすこととなった。その結果、両地区とも労働者の過半数の支持署名を集めることができ、以下のように支持署名を添付して大学へ報告した。

- 東千田地区 8月24日選出報告（支持署名43筆／78名）
- 東広島地区 9月 2日選出報告（支持署名1,140筆／2,230名）

③安全衛生委員会での議論の活性化

東広島地区では、執行委員と支部長を安全衛生委員会の過半数代表推薦委員として、委員会での議論の活性化を目指した。問題への対応提案やより分かり易い報告書の作成要求等、一定の成果は上げられたものの、推薦委員の出席が芳しいとは言えず、今後の課題である。

また、書記局職員のオブザーバー出席にも努め、毎月開催される各地区の安全衛生委員会へは、7月以降の東広島地区委員会は10回中8回、9月以降の霞地区委員会は8回中5回出席し、その他の地区では出席の了承を得た翠地区、東雲地区、東千田地区的同委員会へ各1回ずつ出席し、それぞれの地区の労働環境や時間外労働時間・発生事故の状況等の把握を行なった。

（4）組合員の拡大

新入教職員への組合加入の働きかけについて、以下のような組織的取り組みを行なった。

①霞地区での勧誘活動

- 2011年4月1日（金）の病院新採用者基礎研修においては、霞支部と連携して、開始前の加入案内パンフ等の配布を行ない、また、研修会場において、研修午前の部の終了と同時に霞支部長から組合の紹介、霞地区労働者の過半数代表から過半数代表の役割等について説明し、会場入口にもテーブルを設置して、組合加入を呼び掛けた。

当日の加入申し込みは2名だったものの、組合と過半数代表の存在と意義を広く知らせることができた。

なお、研修参加者が250名前後に上り、用意した加入案内パンフが230部だったことから、20名前後の参加者にパンフが配布できず、次年度は十分な余裕を持った準備とする必要がある。

- 2011年4月22日（金）には病院以外の教員・職員合同の新採用者基礎研修が行なわれたが、霞支部と連携して研修開始前の会場入口で組合加入案内パンフ等の配布を行ない、参加者ほぼ全員の28名に配布することができた。

②東広島地区での勧誘活動

- 2010年5月14日（金）の東広島地区新採用研修の最終日に、東広島地区労働者の過半数代表から過半数代表の役割等を説明し、また、組合の紹介を行なって、組合加入を呼び掛けた。

- 2011年4月13日（水）の東広島地区教員・職員合同の新採用者基礎研修会場において、研修終了と同時に研修会参加者全員（約20名）へ組合加入案内パンフ等の配布を行ない、その後、東広島地区労働者の過半数代表から過半数代表の役割等について説明し、組合員及び書記長から組合の意義と活動状況について説明を行なって、組合加

入を働き掛けた。

上記のいずれもその場での加入申し込みは無かったものの、組合と過半数代表の存在及び意義を知らせることができた。

③その他の勧誘活動等

4月に、全支部長宛に今年度バージョンの組合加入案内パンフ及び加入申込書・返信用封筒等のセットを送付し、各支部での勧誘活動を支援した。

また、8月に組合加入申込書と大学に対する委任状・同意書の一体化を実現し、加入申込書類の減量を行なった。なお、大学との関係で書類への押印が必要とされており、その省略化が課題である。

④組合員数の現状

退職者数を上回る加入の実現が出来ておらず、また、霞支部において組合費が一度も納付されていない55名（過去4年間分）を加入取消処理としたこともあり、今年5月1日現在の組合員数は前年を100名弱下回る817名となっている。

(5) 機関・組織活動

①支部連絡会議の開催

●8月執行委員会で支部連絡会議を次のように位置付けた。

- (1)執行委員会議事の報告とその問題・課題等の共有化
- (2)執行委員会報告を受けた課題等の具体化に関する討議と対応方針の決定
- (3)各支部よりの問題・課題等の提出と討議
- (4)各支部の状況の共有化

●9月以降は、広島地区は執行委員会後の金曜日、東広島地区は執行委員会後の火曜日をそれぞれ基本として設定し、開催場所については、広島地区は霞→翠→東雲のローテーションで、東広島地区は毎回、総合科学部とした。

各支部からの参加状況は平均8割程度といったところで、開催した日程は以下のようになる。

◎広島地区 7/23（東雲）、9/3（霞）、10/1（翠）、11/5（東雲）、11/26（霞）、
1/7（翠）、1/28（東雲）、3/4（霞）、4/15（翠）

◎東広島地区 7/15、9/7、10/5、11/2、11/30、1/11、2/1、3/1、4/12

●福山・三原地区支部連絡会議については、両支部長と開催方法・開催場所について調整を行なったものの結論が出ず、一度も開催されないままとなった。2011年度の課題としたい。なお、両支部長宛には東広島地区（または広島地区）支部連絡会議資料を毎回、送付している。

②支部役員会への参加

支部役員会を毎月または隔月で支部連絡会議後に開催することを呼び掛けたが、書記局へ支部役員会開催の連絡があったものは以下であり、それらには全て書記局から参加した。

●霞支部役員会 7/20、8/19、9/9、10/14、11/11、12/9、1/13、2/10、3/10、4/14

●生物生産学部支部執行委員会 10/12

●文学研究科支部役員会 10/29

●総合科学部支部役員会 11/16

③支部総会への参加

以下の各支部総会へ書記局から参加した。

●総合科学部支部 7/23、12/1

●文学研究科支部 8/2、12/13、3/4

●教育学研究科支部 8/4

●生物生産学部支部 11/1

●霞支部 8/26、

④支部集会・職場懇談会等への参加

書記局から以下の支部集会・職場懇談会等へ参加し、各支部の抱える問題・課題への認識を深めるとともに、組合全体の活動状況や課題等を説明して意見等をいただいた。

●社会科学研究科支部集会 8/6

●生物生産学部支部 豊潮丸職場懇談会 10/14、附属農場職場懇談会 11/19
事務職員懇談会 11/29

●附属中・高支部職場会議 11/9

●工学研究科支部職場集会 11/15

●文学研究科支部懇談会 3/4

●教育学研究科支部事務系職員懇談会 3/18

⑤各支部組合員メーリングリスト等

支部長が支部組合員の全体を把握出来ておらず、また、支部組合員への連絡方法にも問題を抱えていたことから、各支部長へ、8月に支部組合員一覧表を、11月に支部組合員メーリングリストを提供した。

今後も定期的に更新し、提供を継続していく。

⑥商品斡旋事業については、組合手数料も含めた内容の再検討を試みたが、その整理まで及ばなかった。

なお、広報紙「くみあい通信」と「ひろば」への広告掲載料金と「くみあい通信」へのチラシ挟み込み料金を整理して各特約店へ案内し、いくらかの利用を得ている。

(6) 情報活動

書記局専従職員の退職が続いたこともあって滞っていた広報活動について、以下のように取り組み、組合の活動状況や抱えている問題・課題、企画等についての広報を行なった。

①「くみあい通信」の発行（組合員限定、約950部発行）

●2010年8月下旬 定期大会報告と新役員紹介

●2010年10月下旬 統一要求と主要会議・課題の年間スケジュール、英語特任教員問題、時間外労働の実績ほか

●2011年2月上旬 英語特任教員問題、組合財政問題、給与減額改定への反対交渉状況ほか

●2011年4月中旬 病気休暇制度の見直し、東日本大震災被災者支援義援金、
2011年度本部役員候補、定期大会に向けたスケジュールほか

②「ひろば」の発行（全教職員、約5000部発行）

●2010年9月下旬 過去1年間の活動実績、労働者の過半数代表紹介、Union教養講座シリーズほか
●2010年11月中旬 学長候補者へのアンケートと回答
●2010年12月中旬 組合統一要求の全文、「よい声」は「よい耳」作りから（シリーズ）
●2011年3月中旬 統一要求への回答、「よい声」は「よい耳」作りから
なお、「『よい声』は『よい耳』作りから」はシリーズもので、教育学研究科組合員に協力をいただいている。

③メール通信（組合員限定、メールアドレス登録者600名弱）

●2010年9月13日 英語特任教員問題、労働者の過半数代表の選出、新入専従職員の紹介
●2010年10月15日 英語特任教員問題、組合運営諸スケジュール
●2010年11月9日 給与減額改定案
●2010年12月15日 組合マーリングリストを利用した企画情報等の配信基準
●2011年1月18日 学長選考見直し要求と大学回答、統一要求、ポイント制導入を通じた教員定員の1%追加削減反対要求
●2011年2月22日 2月執行委員会予定議題（ポイント制導入に関する要求書への回答、統一要求への回答、全国組織への加盟問題）
●2011年3月18日 2011年度へ向けた人事・給与制度等の改定案と交渉状況
●2011年4月18日 人事・給与制度等の改定案とそれへの対応

④大学全教職員を対象にした「あなたの思いを教えてください！」アンケート

2005年に同様なアンケートを実施したが、アンケート内容からも5年程度の間隔では実施し、問題意識や労働環境等の変遷と抱える問題・課題を分析することが必要との考えから、大学の教職員を対象に12月に実施した。配布先は東千田・霞・東広島地区の全教職員で、配布数は5000部弱となった。

アンケート項目は、仕事状況の認識、労働時間の状況、研究費の状況、管理職の待遇等で、回収数は941部（約19%）となっている。

アンケート結果とその分析は別途、全学へ配信する予定である。

⑤組合掲示板へのポスター掲示等

組合掲示板へは、Union教養講座や英語特任教員問題、給与減額改定問題、学長選考見直し要求、労働者代表意見書などを掲示し、組合員のみならず広く教職員へ組合の活動や主張・企画等を広報した。また、新たに東千田キャンパスでも組合掲示板を確保することができた（1月）。

（7）教養・学習活動

執行委員の全学への紹介を兼ねて、執行委員が自分の専門分野について講義したり、参

加者とともに作品を作ったりするかたちの教養講座を、広く一般にも公開して行なった。

別紙 55 ページに教養講座の案内（ポスター）があるが、2010 年 10 月～2011 年 8 月までの期間、毎月 1 回のペースで現在も行なっており、参加者は講師を含め 6 名～17 名程度だが、学生や学外からの参加も見られる。また、ある支部懇談会では教養講座の開催を評価する声が複数出されており、組合にとって初めての企画である斬新さとその企画への組合員その他の参加、及び、組合の認知度アップへの貢献は一定、評価し得ると言えよう。

（8）レクレーション活動

「組合釣り大会」、「組合山歩き会」、「組合町歩き会」などを想定したが、他の課題を優先させたため、その具体的計画まで至らず、実施することが出来なかつた。

（9）個別相談

この 1 年間、別紙 56 ページのような個別相談が組合員から寄せられ、書記局・執行委員と組合員が所属する支部長を中心にその解決・改善に向けて取り組んだ。ただし、現在も継続する問題が多数ある。病院を抱える霞地区組合員からの相談が多く、霞地区における教職員の労働条件・労働環境が大きく複雑な問題を有していることの証左となっている。

以下、これらの個別相談事例のうちの何点かについて補足する。

①時間外労働賃金の未払い問題について

個別相談としてあった時間外労働未払い賃金問題は解決したもの、霞地区においては当該職場のみならず多くの職場において、適正な時間外申告が難しい風土と上司関係が存在していると言える。

組合も継続して注意を払い、問題の改善に向けた努力が必要だが、使用者である大学自体が充分に実態と問題点を認識し、法令・規則を遵守することの呼び掛けを繰り返し行なうことが必要とされている。

②病院労働の厳しさについて

上記①とも重なるが、病院現場における労働は非常に厳しい状況にある。一方では医師・看護師等の絶対的不足問題を抱え、他方では人間の心身障害への対応という緊急性・重大性を職務性格として有する特殊な労働に従事しているのであるが、しかしながら、それ故にこそ、それらの業務に従事する労働者が自らの心身を守ることができ、労働と家庭生活・社会生活を安心して送ることができる環境が求められるはずである。

非常に大きな、かつ、複雑な多数の問題を抱えているが、組合としては地道に粘り強くその改善・解決に向けて取り組むことが求められる。

（10）その他

①東日本大震災の被災者支援義援金の拠出について

4 月上旬に各支部へ支部財政からの義援金拠出をお願いし、組合本部の拠出と合わせて、広島大学教職員組合名で日本赤十字社へ送金することとしている。

なお、組合員個々人の被災者支援の取り組みについては、多くの諸団体が募金を含む

支援活動を行なっており、各自の判断に拠るものとした。

②組合財政問題と全国組織への加盟検討問題について

この両者は組合の今後にとって重大な問題であるが、執行委員会は両問題ともそれぞれ2カ月にわたって審議を重ね、組合員及び定期大会への提案内容を整理した。

別途、本大会における独立議案として提案している。

(一般会計)

収支計算書

2010年4月1日から2011年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考(主な使途)
I. 収入の部				
1. 組合費収入	(19,200,000)	(16,115,050)	(3,084,950)	
組合費収入	19,200,000	16,115,050	3,084,950	予算は9月より値上げ額で計算(約332万円増加予算)
2. 雑収入	(90,000)	(110,641)	(△20,641)	
受取利息配当金	21,000	5,231	15,769	退職金積立預金利息を含む
雑収入	69,000	105,410	△36,410	特約店会費、くみあい通信広告挟み込み料他
3. 特別会計繰入金収入	(996,600)	(996,600)	(0)	
労働金庫特別会計繰入金収入	700,000	700,000	0	
商品斡旋事業特別会計繰入金収入	296,600	296,600	0	
4. 積立預金取崩収入	(793,920)	(793,920)	(0)	
退職金積立預金取崩収入	793,920	793,920	0	前年度退職者に係る積立預金の取り崩し
5. 前年度末立替金等収入	(0)	(56,418)	(△56,418)	
支部立替金収入	0	13,750	△13,750	前年度末立替金(支部新歓費用)の入金
前払金返戻収入	0	39,668	△39,668	前年度末前払金(前年度労働保険料の差異)の入金
仮払金収入	0	3,000	△3,000	前年度末仮払金(過払い消費税)の入金
6. 当年度末預り金収入	(△1,020)	(203,235)	(△204,255)	
支部費預り金	△1,020	12,480	△13,500	
社会保険料・所得税預り金	0	190,755	△190,755	当期末の書記局職員からの預り残高
7. 前年度繰越金	1,913,436	1,913,436	0	
収入合計	22,992,936	20,189,300	2,803,636	
II. 支出の部				
1. 人件費	(16,048,080)	(15,864,796)	(183,284)	
給与諸手当	13,440,000	13,295,815	144,185	専従役職員3名、顧問2名他の給与諸手当
退職金	793,080	793,080	0	前年度退職者への退職金の支払い
厚生費	1,815,000	1,775,901	39,099	健康保険・厚生年金・労働保険料等の事業主負担分
2. 事務局費	(2,640,000)	(2,379,931)	(260,069)	
通 信 費	770,000	720,439	49,561	電話、郵便・宅配便送料、NTT回線使用料他
消 耗 品 費	100,000	111,519	△11,519	事務用品、消耗品
備 品 費	160,000	95,963	64,037	パソコン1台、書籍
印刷刊行費	960,000	772,210	187,790	大会議案書・輪転機等保守料・用紙・インク代他
雑 費	650,000	679,800	△29,800	公認会計士・弁護士顧問料、振込手数料、印鑑証明書他
3. 会議費	(320,000)	(166,591)	(153,409)	
大 会 費	30,000	44,401	△14,401	交通費・飲料
支部連絡会議費	220,000	70,199	149,801	軽食、飲料他
執行委員会費	70,000	51,991	18,009	交通費、弁当代
4. 事業費	(1,030,000)	(364,849)	(665,151)	
専 門 部 費	130,000	101,466	28,534	新聞・定期購読資料代、四役会議・団交等の交通費
組織強化費	700,000	249,663	450,337	支部活動援助金、加入促進費、新勤グッズ
行 動 費	200,000	13,720	186,280	医労連研修会
5. 特定預金支出	(20,000)	(4,859)	(15,141)	
退職金積立預金支出	20,000	4,859	15,141	退職金積立預金利の支出(積立金への繰入)
6. 特別会計繰入金支出	(0)	(175,261)	(△175,261)	
商品斡旋事業特別会計繰入金支出	0	175,261	△175,261	3名分の支出
7. 当年度末立替金支出	(0)	(14,942)	(△14,942)	
商品斡旋事業特別会計立替金支出	0	14,942	△14,942	1名分の立替え
8. 前年度末預り金支出	(0)	(124,932)	(△124,932)	
社会保険料・所得税預り金	0	124,932	△124,932	書記局職員からの前期末預り金の支払い
9. 予 備 費	2,934,856	0	2,934,856	
支出合計	22,992,936	19,096,161	3,896,775	
次年度繰越金	0	1,093,139	△1,093,139	

(労働金庫特別会計)

収支計算書

2010年4月1日から2011年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(168,746)	(139,775)	(28,971)	
全労済・労金手数料	168,746	139,775	28,971	
2. 雑収入	(553,603)	(569,445)	(△15,842)	
受取利息配当金	553,603	569,445	△15,842	労金出資金18,206,000円に対する配当金546,180円を含む
3. 前年度末立替金収入	(615)	(615)	(0)	
立替金収入	615	615	0	前年度末立替金(掛金)の入金
4. 前年度繰越金	1,285,003	1,285,003	0	
収入合計	2,007,967	1,994,838	13,129	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(630)	(315)	(315)	
雑 費	630	315	315	振込手数料
2. 預り保証金返済支出	(5,000)	(3,000)	(2,000)	
預り保証金支出	5,000	3,000	2,000	退職者2名への労金出資金返金
3. 商品会計繰入金支出	(0)	(615)	(△615)	
商品斡旋事業特別会計繰入金支	0	615	△615	商品会計から支払いの為繰入
4. 一般会計繰入金支出	(700,000)	(700,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	700,000	700,000	0	
5. 特定預金支出	(0)	(7,172)	(△7,172)	
組合基金引当特定預金支出	0	7,172	△7,172	同特定預金への繰入
支出合計	705,630	711,102	△5,472	
次年度繰越金	1,302,337	1,283,736	18,601	

(商品斡旋事業特別会計)

収支計算書

2010年4月1日から2011年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(321,376)	(493,634)	(△172,258)	
受取手数料	(321,376)	(299,577)	(21,799)	
ブルデンシャル生命	281,111	273,342	7,769	
大日商事	34,509	21,366	13,143	
伊藤ハム	5,756	4,869	887	
化粧品事業収入	0	194,057	△194,057	売上分(前年度末立替分を含む)
2. 雑収入	(478)	(360)	(118)	
受取利息配当金	478	360	118	
3. 前年度末立替金収入	(50,248)	(4,890)	(45,358)	
大日商事立替金収入	4,890	4,890	0	前年度立替金の入金
化粧品立替金収入	45,358	0	45,358	収入は化粧品事業収入で計上
4. 他会計繰入金収入	(630)	(190,818)	(△190,188)	
一般会計繰入金収入	0	190,203	△190,203	4名分の繰入
労働金庫特別会計繰入金収入	630	615	15	支払いの為の繰入
3. 前年度繰越金	554,082	554,082	0	
収入合計	926,814	1,243,784	△316,970	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(11,465)	(10,395)	(1,070)	
通 信 費	1,070		1,070	
雑 費	10,395	10,395	0	振込手数料
2. 事業支出	(0)	(148,699)	(△148,699)	
化粧品事業支出	0	148,699	△148,699	仕入代金支払分
3. 他会計繰入金支出	(296,600)	(296,600)	(0)	
一般会計繰入金支出	296,600	296,600	0	
4. 当年度末立替金支出	(0)	(78,700)	(△78,700)	
労働金庫支払立替金支出	0	78,700	△78,700	労金への支払の立替
支出合計	308,065	534,394	△226,329	
次年度繰越金	618,749	709,390	△90,641	

(闘争資金積立特別会計)

収支計算書

2010年4月1日から2011年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考
I. 収入の部				
1.闘争資金積立金利息収入	125,915	52,638	73,277	
2.前年度繰越金	0	0	0	
収入合計	125,915	52,638	73,277	
II. 支出の部				
1. 事務局費 雑 費	(210) 210	(210) 210	(0) 0	残高証明代
2. 闘争資金積立預金支出 闘争資金積立預金支出	(125,705) 125,705	(52,428) 52,428	(73,277) 73,277	
支出合計	125,915	52,638	73,277	
次年度繰越金	0	0	0	

(闘争資金積立特別会計)

貸借対照表

2011年3月31日

(単位:円)

科 目	金 額	
I. 資産の部		
1. 固定資産 (1)その他の固定資産 闘争資金積立預金	47,590,091	47,590,091
資産合計		47,590,091
II. 正味財産の部		
1. 積立金 闘争資金積立金	47,590,091	47,590,091
負債・正味財産合計		47,590,091

注記

1. 重要な会計方針
 - (1)資金の範囲について

資金の範囲は、現金・預金としている。
2. 追加情報

闘争資金積立預金は資金の範囲外であるにも拘らず、過年度において資金の範囲に含めて処理していたが、特定預金と同様な性格のものであるため、資金の範囲から除外し、資金収支計算書の前年度繰越金を予算額及び決算額共に正しい金額(0円)に修正して処理している。

総合貸借対照表

2011年3月31日

(単位:円)

科目	金額	
I. 資産の部		
1. 流動資産		
現金預金	3,086,265	
立替金	93,642	3,179,907
2. 固定資産		
(1) 有形固定資産		
備品	78,400	
(2) その他の固定資産		
中国労働金庫出資金	18,206,000	
闘争資金積立預金	47,590,091	
退職金積立預金	6,473,455	
組合基金引当特定預金	3,633,027	75,980,973
資産合計		79,160,880
II. 負債の部		
1. 流動負債		
未払金	5,507,482	
預り金	300,755	5,808,237
2. 固定負債		
退職給付引当金	0	
負債合計		5,808,237
III. 正味財産の部		
1. 固定資産等見返正味財産		
2. 積立金		△ 235,655
中国労働金庫出資金積立金	18,206,000	
闘争資金積立金	47,590,091	
退職金積立金	1,072,915	
組合基金引当積立金	3,633,027	70,502,033
3. 次年度繰越し金		3,086,265
正味財産合計		73,352,643
負債・正味財産合計		79,160,880

2011年度活動方針

(期間 2011年5月～2012年4月)

1. はじめに

東日本大震災により甚大な被害を受けた被災地では、多くの困難を抱えた中でも復旧・復興へ向けた懸命な努力が続けられている。また、東京電力福島第一原子力発電所の事故は、想像を超える原子力の威力によってその収束が未だ見通せない状況にあり、地域住民・企業への影響も広く長期にわたるものとなっている。一方、これら被災者・被災地域の復旧・復興を強力に支援・推進すべき政府と政治は、自らの混乱で、その役割を充分に果たしているとはとても言えない状態のままだ。

そうした中で、6月上旬、政府は国家公務員の給与を平均約8%引き下げる国家公務員給与臨時特例法案（2013年度までの時限法案）を国会へ提出し、合わせて、労働基本権の一部である労働協約締結権を国家公務員へ付与する国家公務員制度改革関連法案も提出した。この給与引き下げ法案に対しては、人事院総裁が「遺憾と言わざるを得ない」との異例のコメントを発表し、また、人事院勧告に沿って給与水準を決める現行制度を無視した手法に「違憲だ」との指摘も為されている。そして他方では、労働協約締結権付与の関連法案に対して野党は慎重な姿勢を示しており、その成立はおぼつかない状況にある。いずれにしろ、国家公務員の給与制度を巡ってはしばらくの間曲折が予想されるが、それが国立大学法人の給与制度へ影響を与えることから、正確な情報の収集とその問題・課題の検討を行ない、広島大学教職員組合としての対応を整理することが必要である。

一方、広島大学は、「広島大学附属学校園の今後の在り方に関する諮問委員会」からの「大学近隣地区に附属学校園の設置が必要である」との答申（3月9日付け）を受け、附属学校園の再編に向けた「附属学校園の在り方検討委員会」を設置して、年内を目標に学長へ答申することとした。この附属学校園の再編については、各附属学校支部組合員の生活と労働環境・労働条件に多大な影響を与えるものであり、大学側方針の妥当性を含め、各附属学校支部との密接な連携の下に組合として全力で取り組む課題である。

また、2010年度活動報告で説明したように、今後、契約職員の本給等は常勤職員の本給等の変動にかかわらず、独自に労使交渉で決められて行くこととなる。したがって、契約職員をより広く組織化し、契約職員組合員とともに大学交渉に取り組んで行くことは、組合にとって力を傾注する重要な課題である。

2. 基本方針

当組合の規約第2条（目的）では、「この組合は、組合員の団結により、雇用の保障、労働条件の維持改善、職場環境の改善に努め、大学の民主化を図ることを目的とする」と規定しており、2007年度以降、この目的に従って重点項目を整理し、課題と方針を設定して来た。

2011年度も、前年度の以下の6つの重点項目を踏まえ、方針を策定する。

- | | |
|----------------|-------------------|
| (1)雇用の安定・安心化 | (規約目的「雇用の保障」) |
| (2)一人当たり業務量の削減 | (規約目的「労働条件の維持改善」) |
| (3)賃金の適正化 | (規約目的「労働条件の維持改善」) |
| (4)研究費・研究時間の確保 | (規約目的「労働条件の維持改善」) |
| (5)労働環境の安心化 | (規約目的「職場環境の改善」) |
| (6)大学運営の適正化 | (規約目的「大学の民主化」) |

3. 重点項目における具体的課題

(1)雇用の安定・安心化

①附属学校園の再編統合問題への対応

各附属学校支部と密接に連携し、諮問委員会の答申その他の情報入手とそれらの分析・評価を行なうと共に、各附属学校園構成員及び組合が意見等を述べることができる場を追求する。

②契約職員等の雇用の安定化

医療職・看護職の任期付常勤職員の任期満了後の常勤職員化、教員任期規則によらない任期付教員雇用の取り止め及び同規則によらずに雇用された任期付教員の任期の廃止を追求し、また、契約職員における不利益変更の禁止や労働条件の改善に取り組む。

③任期付教員の再任

外国语教育研究センターの英語特任教員へ組合加入を働きかけ、再任へ向けて共に取り組む体制の確立と問題認識の共有化を図る。また、採用条件説明時に再任条件を明示していない「再任可の任期付教員」が再任を希望した場合には、それを受け入れることを要求する。

④病気休暇制度の見直しへの対応

病気休暇制度の見直しにあたっては、(ア)病気休暇後及び休職後の復帰に関する労使合意の復帰プログラムを整備し、改定した規則と当該復帰プログラムとの同時施行、(イ)復帰プログラムの実施及び病気休暇・休職中の人的措置への対応について責任を持つ部署の設置、(ウ)「休職期間終了後に復帰することなく退職した場合は、本人の希望があれば退職時の条件で再雇用する制度」の制定を要求して、その実現に向けて取り組む。

⑤その他の雇用の安定化、安心化の課題に取り組む。

(2)一人当たり業務量の削減

①人員の適正な配置と労働時間の短縮

- 窓口応対業務等においてサービス時間外労働が発生しない運営体制・運営方法の確立を要求し、適切な人員配置による労働時間の短縮を追求する。
 - 外国語教育研究センターの英語特任教員について、組合加入を呼び掛けると共にその勤務実態を検証する。
 - 時間外労働の縮減に取り組む。
- ②労働時間の適正な把握
- 変形労働時間制・専門業務型裁量労働制適用者について、その労働実態把握に向けて取り組む。
 - 労働時間の適法な管理のため、(ア)タイムカードやICカード等、より客観的な方法による労働時間の把握、(イ)指定された制服の更衣に係る時間を労働時間として扱うこと、(ウ)研修会等への参加が労働時間として扱われるか否かについては、当該研修会等の年間計画と参加を労働時間として扱うか否かを所属部署ごとに明示した一覧表を作成し、公示すること、及び、病院及び病院内の各部が企画する病院内研修会への参加を業務として認めること、を要求する。
 - サービス残業排除へ取り組む。
- ③年次有給休暇の完全消化
- 労働協約の締結を中心に、年次有給休暇未消化分の計画的消化と当該計画日に勤務した場合の賃金支払いを要求する。
- ④その他の人当り業務量の削減の課題に取り組む。

(3) 賃金の適正化

①国家公務員給与臨時特例法案と国家公務員制度改革関連法案

　国家公務員の給与引き下げと労働協約締結権付与に関する法案の成立には不透明さがあるが、その成立が国立大学法人へ与える影響は大であり、正確な情報収集とその問題点等を分析し、必要な対応を行なう。

　広島大学は、これまで人事院勧告が最も適切な給与指標であり、したがって、それに連動する給与増減が妥当との見解を示して来たが、そうであれば、人事院勧告に拠らない今回の国家公務員給与の引き下げ法案に連動することは矛盾となる。一方、組合としては、人事院の調査対象や広島大学が所在する地域の給与実態反映の不充分性を問題点として指摘し、また、国家公務員でない広島大学教職員の給与を人事院勧告に従わせる必要性がないことを指摘して来た。

　今回の国家公務員の給与引き下げ法案は、その見返りとも言うべき国家公務員への労働協約締結権付与がセットになったものであるが、広島大学教職員にとってはこの後者の見返りは既に獲得済みのものであり、それ故、今回の給与引き下げ法案に連動することは、広島大学教職員にとっては給与引き下げのデメリットのみが適用されることになる。

　これまでの人事院勧告を巡る経過とこのデメリットを考えれば、この度の国家公務員給与引き下げ法案への連動には断固として反対するとともに、広島大学の労使が独自に給与を決定する課題を提示して行く。

②地域手当の引き上げと賞与の20%加算

　2010年度の人事院勧告に連動する給与引き下げの代償措置として、前年度より地域手当の引き上げを要求しており、その実現に取り組む。

　また、55歳超の教職員の1.5%給与引き下げの代償措置に関連して、賞与における教育職(A)5級の20%加算の適用復活がなされたが、各部局長等によるその対象者選考において

て組合各支部が積極的に関与を行なうことを要請する。

③契約職員の賃金改善

同一労働・同一賃金の原則に基づき、現行給与体系での常勤職員との格差の実態把握等を通じて、賃金の改善を追求する。

④助教の給与表の作成

学部授業担当の負担の大きさを中心に交渉し、助教給与表の作成を追求する。

⑤教員への超過勤務手当の支給

専門業務型裁量労働制適用者の労働実態把握に取り組み、当該適用者の授業・会議・診療による拘束時間が暦週 19 時間 23 分を超える場合は、その超過部分に対して時間外割増賃金相当額を支払うことを要求して行く。

⑥大学院調整額の適正な支給

大学院調整額の適正な支給を要求し、その問題が解決されるまでの「暫定措置」の継続を求める。

⑦職務負担に応じた手当の支給

大学が外部へ支払っている非常勤講師手当の開示を求め、学内非常勤講師手当の復活とその支給を要求する。

⑧個人業績評価基準と特別手当

昇給・昇格、勤勉手当の各部局等におけるより具体的な評価基準の開示と、特別手当のより公正・公平な職務手当への解消を要求する。

⑨その他の賃金適正化の課題に取り組む。

(4) 研究費・研究時間の確保

①ポイント制を通じた教員定員の「召し上げ（1%追加削減）」反対

「召し上げ」の主たる配分先である各種センターの動向を把握し、「召し上げ」廃止を追求する。

②附属学校教員の基盤的研究費

現在の「大学教員との共同研究等」での研究費とは別に、独立研究のための基盤的研究費の支給を要求する。

③大学教員の基盤研究費

大学教員の基盤研究費を 2012 年度以降も削減しないことを要求する。

④教員研究時間の確保

専門業務型裁量労働制適用者及び 1 年単位の変形労働時間制適用者の労働実態把握へ取り組み、過重部分の排除と研究時間の確保を追求する。

⑤その他の研究費・研究時間確保の課題に取り組む。

(5) 労働環境の安心化

①附属学校等の老朽化した施設等の改修・改善

前年度統一要求で求めた施設の改修・改善で実現されていないものを中心に、老朽化施設等の改修・改善を追求する。

②病気や障害のために勤務に困難が生じたときの迅速な対応法の確立

病気休暇制度の見直しにあたって、改定した規則と労使合意の復帰プログラムとの同時施行、及び、復帰プログラムの実施及び病気休暇・休職中の人的措置への対応について責任を持つ部署の設置の実現を追求する。

また、病気休暇等で授業実施が困難になった場合の授業・校務を担当する非常勤講師の補充について、使用者責任としての実施を追求する。

③育児休業制度の利用環境整備

育児休業制度を円滑に利用できるよう、必要な人員補充の使用者責任としての実施を追求する。

④自家用車通勤に係る費用負担等

東広島キャンパス及び霞キャンパスの自家用車通勤について、通勤に係る費用は福利厚生費として手当することを追求する。

また、霞キャンパスのバスカード交付におけるより妥当な基準づくりを要求する。

⑤教育実習のあり方問題

教育実習における附属学校教員・生徒の負担軽減を追求する。

⑥霞地区関係

霞地区における、(ア)深夜交代勤務時のタクシ一代全額支給、(イ)看護師1人当たり月8回以内の夜勤回数、(ウ)未就学児保護者の夜勤免除、(エ)看護師人数の増加、の実現を追求する。

⑦ハラスメント対策の適正化

大学のハラスメント対応の実態等を整理し、問題・課題の明確化と必要な取り組みを行なう。

⑧通学・通勤路の安全性

各支部と連携して通学・通勤路における安全性確保上の具体的問題を集約し、改善を追求する。

⑨その他の労働環境の安心化の課題に取り組む。

(6) 大学運営の民主化・適正化

①「名ばかり管理職」問題

霞地区労働者の過半数代表として選出された河村副委員長に対する「看護師長に昇進したので過半数代表者としての適格性を欠く」との大学疑義をきっかけに、給与規則上の管理職員と労働基準法上の管理監督者の関係について根本的に再検討することとなった。

労働基準法上の管理監督者に当たるか否かは、肩書きではなく、その者の置かれている実態に即して判断されるべきものであるが、「名ばかり管理職」とすることによって時間外労働手当をカットし、その時間外労働手当額に大きく達しない管理職手当を代わりに支給することによってサービス労働を強いている問題が存在する。

この問題は全学的なものであり、組織の職制と運営の適正化の問題である。労働基準法違反を排し、適正な処遇を追求して行く。

②人事制度の改定と教職員からの意見集約

この度の病気休暇制度見直しがそうであったように、重要な人事制度の改定にあたっては、労使間で合意した上で事前に教職員から意見等を集め、それを制度改定へ反映させる手続きを要求して行く。

③大学運営に関する透明性の確保

附属学校園の再編統合や教員組織の再編など、教職員の生活や職場環境・労働条件に多大な影響を与える問題については、情報を充分に公開し、組合へは勿論のこと、関係者へ事前に説明する義務を大学（使用者）は有しており、その徹底を追求する。

また、大学による情報の公開や教職員への説明に関しては、「いろは」への掲示のみでな

く、関係者が充分に認識しうる方法の併用を要求する。

④学長選挙の民主化

学長選考過程の見直しを求め、学長選挙の民主化を追求する。

⑤その他の大学運営の適正化に関する課題に取り組む。

4. 重点項目の課題やその他の課題を実行するための活動

(1)団体交渉

要求を実現する中心的方法として団体交渉を位置づけ、取り組む。

なお、就業規則の変更等、各地区事業場の労働者の過半数を代表する者の意見聴取を必要とする案件については、実質的な交渉を組合が事前に行ない、過半数代表者はその成果を踏まえて意見聴取に臨む、「団体交渉=組合」前置主義を継続する。

(2)統一要求

継続する課題と合わせて各支部からの新たな要求事項をまとめ、統一要求書として秋に大学へ提出し、必要な団体交渉を行なう。

(3)組合員の拡大

組合員拡大のための新規加入キャンペーンの実施も含め、組合員数900名の回復を目指す。

①過半数組合化

附属東雲地区において組合加入者が労働者の過半数に到達するよう、附属東雲支部と連携して未加入者の組合加入を働きかける。

②新入教職員の加入

各支部と連携し、新入教職員の加入を働きかける。

また、4月に行なわれる新採用者研修では、過半数代表がその役割を直接説明できる場の確保を要求する。その上で、各支部と連携して、組合への理解を促し、加入の呼び掛けを行なう。

③契約職員等の加入促進

常勤職員の本給等の変動にかかわらず、契約職員の本給等が独自に労使交渉で決められることを広報し、契約職員の給与等の処遇改善に向け、組合への結集を呼び掛ける。

また、各支部単位または支部横断的な契約職員組合員・事務職員組合員の集会を設定し、契約職員組合員・事務職員組合員が抱える問題・課題の集約・整理と必要な対処を行なう。

④その他の教職員の加入

未加入の助教や英語特任教員などへ加入を呼びかけ、それぞれが抱える問題に対して共同で取り組む。

(4)安全衛生委員会の活用

教職員の労働実態や労働・職場環境を把握し、その問題・課題を提示する場として安全衛生委員会は有効であり、時間外労働の縮減、年次有給休暇の消化、看護師夜勤制限などの課

題を遂行するためにもその活用を図る。

また、安全衛生委員会への過半数代表推薦委員の出席状況の改善を図る。

(5)霞地区等労働者の過半数代表選出

組合が過半数を組織していない霞地区、東広島地区、東千田地区、及び、附属東雲地区では、当該地区の労働者の過半数が支持する代表者を選出することが必要である。

これらの内、霞地区の過半数代表の任期が2012年3月末で切れるため、霞支部と連携して組合が推薦する新過半数代表候補への支持署名集めを行なう。

また、東広島地区の過半数代表の任期が2012年6月末、東千田地区の過半数代表の任期が2012年7月末でそれぞれ終了することから、新過半数代表選出に向けた準備を行なう。

更に、附属東雲地区の新過半数代表選出に当たっては、過半数組合化を目標とするが、それが実現できない場合は必要な支援を行なう。

(6)機関・組織活動

①執行委員会、四役会議、書記局会議

これらの会議は、原則として毎月開催し、必要な場合は臨時に開催する。

②支部連絡会議

東広島地区及び広島地区の支部連絡会議は、毎月の執行委員会後に開催する。

また、福山地区・三原地区の支部連絡会議の開催を追求する。

③支部役員会への参加

開催される支部役員会へは、原則として、そのすべてに書記局から参加する。

④支部総会への参加

開催される支部総会へは、原則として、そのすべてに書記局から参加する。

⑤支部集会・職場懇談会等への参加

開催される支部集会・職場懇談会等へは、原則として、そのすべてに書記局から参加する。

また、各支部と連携し、契約職員組合員懇談会等を開催する。

⑥支部組合員メーリングリスト

支部組合員メーリングリストの適宜改廃を行ない、支部長に対して最新のメーリングリストを提供する。

⑦その他、各支部及び組合員と問題・課題や情報を共有する活動を行なう。

(7)広報活動

①「くみあい通信」(組合員限定、約850部)の発行

原則として、隔月の発行を行なう。

②「ひろば」(全教職員、約5000部)の発行

原則として、隔月の発行を行なう。

③メール通信(組合員限定、メールアドレス登録者600名弱)

原則として、毎月発行する。

④組合掲示板へのポスター等の掲示

組合掲示板へポスター等を掲示し、タイムリーな宣伝を行なう。

⑤「あなたの思いを教えてください！」アンケート結果の報告

全学教職員を対象に実施した「あなたの思いを教えてください！」アンケート結果とそ

の分析を全学へ報告する。
⑥その他、必要な広報活動、情報提供を行なう。

(8) ホームページのリニューアル

担当者の退職で放置状態になっている組合ホームページをリニューアルし、組合員等へタイムリーな情報と広島大学教職員組合に関する基本情報の提供を行なう。

(9) 教養・学習活動

前年度に引き続き、U n i o n 教養講座（仮称）を開催する。
なお、広報活動をより強化し、開催時間・開催場所については再検討する。

(10) 個別相談活動

組合員からの直接の相談は、まさに組合の存在意義が問われる問題であり、相談した組合員に寄り添い、全力で対応する。

(11) 書記局の安定化

専従役職員2名体制での書記局活動の安定化と円滑化を図る。

(12) その他

重点項目の課題やその他の課題を実行するため、その他の必要な活動を行なう。

(一般会計)

2011年度予算(案)

2011年4月1日から2012年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2010年度決算額	2011年度予算額	対前年増減額	備 考(主な使途)
I. 収入の部				
1. 組合費収入	(16,115,050)	(15,623,000)	(△492,050)	
組合費収入	16,115,050	15,623,000	△492,050	2011年5月組合費収入を基本に計算
2. 雑収入	(110,641)	(93,000)	(△17,641)	
受取利息配当金	5,231	8,000	2,769	繰り入れる「組合基金引当特定預金」利息を含む
雑収入	105,410	85,000	△20,410	特約店会費、くみあい通信広告挿み込み料
3. 特別会計繰入金収入	(996,600)	(5,323,230)	(4,326,630)	
労働金庫特別会計繰入金 収入	700,000	1,100,000	400,000	労働金庫特別会計の収益(累積を含む)
組合基金引当積立金繰入 収入	0	3,633,027	3,633,027	積立目的消滅のため一般会計へ繰り入れ
商品斡旋事業特別会計繰 入金収入	296,600	400,000	103,400	商品斡旋事業特別会計の収益(累積を含む)
商品斡旋事業特別会計立 替金収入	0	190,203	190,203	前年度立替分の収入
4. 積立預金取崩収入	(793,920)	(5,401,065)	(4,607,145)	
退職金積立預金取崩収入	793,920	5,401,065	4,607,145	前年度退職者に係る積立預金の取り崩し
5. 前年度末立替金等収入	(56,418)	(0)	(△56,418)	
支部立替金収入	13,750	0	△13,750	
前払金返戻収入	39,668	0	△39,668	
仮払金収入	3,000	0	△3,000	
6. 当年度末預り金収入	(203,235)	(0)	(△203,235)	
支部費預り金	12,480	0	△12,480	
社会保険料・所得税預り金	190,755	0	△190,755	
7. 退職金積立金取崩収入	(0)	(591,100)	(591,100)	
退職金積立金取崩収入	0	591,100	591,100	退職金積立金からの取り崩し(退職給付費用に充当)
8. 前年度繰越金	1,913,436	1,093,139	△820,297	
収入合計	20,189,300	28,124,534	7,935,234	
II. 支出の部				
1. 人件費	(15,864,796)	(20,009,640)	(4,144,844)	
給与諸手当	13,295,815	12,258,000	△1,037,815	専従役職員2名、アルバイト1名の給与諸手当
退職金	793,080	5,400,540	4,607,460	前年度退職者への退職金の支払い
退職給付費用	0	591,100	591,100	専従役職員2名の退職給付費用発生額
厚生費	1,775,901	1,760,000	△15,901	健康保険・厚生年金・労働保険料等の事業主負担分
2. 事務局費	(2,379,931)	(2,190,000)	(△189,931)	
通 信 費	720,439	260,000	△460,439	電話・郵便・宅配便送料、NTT回線使用料他
消 耗 品 費	111,519	120,000	8,481	事務用品、消耗品
備 品 費	95,963	100,000	4,037	書籍代を含む
印 刷 行 費	772,210	850,000	77,790	大会議案書・輪転機等保守料・用紙・インク代他
雜 費	679,800	860,000	180,200	公認会計士・弁護士顧問料・振込手数料、印鑑証明書他
3. 会議費	(166,591)	(387,000)	(220,409)	
大 会 費	44,401	80,000	35,599	交通費・飲料
支部連絡会議費	70,199	165,000	94,801	軽食・飲料他
執行委員会費	51,991	142,000	90,009	交通費・弁当代
4. 事業費	(364,849)	(762,000)	(397,151)	
専 門 部 費	101,466	185,000	83,534	新聞・定期購読資料代、四役会議・団交等の交通費
組織強化費	249,663	427,000	177,337	支部活動援助金、加入促進費、新勧ゲッズ
行 動 費	13,720	150,000	136,280	医療連研修会等出張費用
5. 特定預金支出	(4,859)	(0)	(△4,859)	
退職金積立預金支出	4,859	0	△4,859	
6. 特別会計繰入金支出	(175,261)	(0)	(△175,261)	
商品斡旋事業特別会計繰 入金支出	175,261	0	△175,261	
7. 当年度末立替金支出	(14,942)	(0)	(△14,942)	
商品斡旋事業特別会計立 替金支出	14,942	0	△14,942	
8. 前年度末預り金支出	(124,932)	(13,500)	(△111,432)	
支部費預り金	0	13,500	13,500	
社会保険料・所得税預り金	124,932	0	△124,932	
9. 予 備 費	0	4,762,394	4,762,394	
支出合計	19,096,161	28,124,534	9,028,373	
次年度繰越金	1,093,139	0	△1,093,139	

(労働金庫特別会計)

2011年度予算(案)

2011年4月1日から2012年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2010年度決算額	2011年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(139,775)	(104,000)	(△35,775)	
全労済・労金手数料	139,775	104,000	△35,775	労金の利用配当は雑収入へ移行
2. 雑収入	(569,445)	(596,000)	(26,555)	
受取利息配当金	569,445	596,000	26,555	労金の出資金18,206,000円及び利用高に対する配当金等
3. 前年度末立替金収入	(615)	(0)	(△615)	
立替金収入	615	0	△615	
4. 組合基金引当積立金取崩収入	(0)	(3,633,027)	(3,633,027)	
組合基金引当積立金取崩収入	0	3,633,027	3,633,027	積立目的消滅のため取り崩し
5. 前年度繰越金	1,285,003	1,283,736	△1,267	
収入合計	1,994,838	5,616,763	3,621,925	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(315)	(0)	(△315)	
雑 費	315	0	△315	
2. 預り保証金返済支出	(3,000)	(3,000)	(0)	
預り保証金支出	3,000	3,000	0	退職者への労金出資金返金
3. 商品会計繰入金支出	(615)	(0)	(△615)	
商品斡旋事業特別会計繰入金支	615	0	△615	
4. 一般会計繰入金支出	(700,000)	(4,733,027)	(4,033,027)	
一般会計繰入金支出	700,000	1,100,000	400,000	収益(累積含む)の振り替え
組合基金引当積立金支出	0	3,633,027	3,633,027	積立目的消滅のため一般会計へ繰入
5. 特定預金支出	(7,172)	(0)	(△7,172)	
組合基金引当特定預金支出	7,172	0	△7,172	
支出合計	711,102	4,736,027	4,024,925	
次年度繰越金	1,283,736	880,736	△403,000	

(商品斡旋事業特別会計)

2011年度予算(案)

2011年4月1日から2012年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2010年度決算額	2011年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(493,634)	(425,000)	(△68,634)	
受取手数料	(299,577)	(275,000)	(△24,577)	
ブルデンシャル生命	273,342	250,000	△23,342	集金事務費
大日商事	21,366	20,000	△1,366	販売手数料
伊藤ハム	4,869	5,000	131	販売手数料
化粧品事業収入	194,057	150,000	△44,057	売上高
2. 雑収入	(360)	(0)	(△360)	
受取利息配当金	360	0	△360	
3. 前年度末立替金収入	(4,890)	(78,700)	(73,810)	
大日商事立替金収入	4,890	0	△4,890	
労働金庫支払立替金収入	0	78,700	78,700	前年度立替金の入金
4. 他会計繰入金収入	(190,818)	(0)	(△190,818)	
一般会計繰入金収入	190,203	0	△190,203	
労働金庫特別会計繰入金収入	615	0	△615	
3. 前年度繰越金	554,082	709,390	155,308	
収入合計	1,243,784	1,213,090	△30,694	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(10,395)	(10,000)	(△395)	
雑 費	10,395	10,000	△395	振込手数料
2. 事業支出	(148,699)	(150,000)	(1,301)	
化粧品事業支出	148,699	150,000	1,301	仕入代金支払
3. 他会計繰入金支出	(296,600)	(590,203)	(293,603)	
一般会計繰入金支出	296,600	400,000	103,400	収益(累積含む)の振り替え
一般会計立替金支出	0	190,203	190,203	前年度分の支出
4. 当年度末立替金支出	(78,700)	(0)	(△78,700)	
労働金庫支払立替金支出	78,700	0	△78,700	
支出合計	534,394	750,203	215,809	
次年度繰越金	709,390	462,887	△246,503	

(闘争資金積立特別会計)

2011年度予算(案)

2011年4月1日から2012年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2010年度決算額	2011年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 闘争資金積立金利息収入	52,638	52,000	△638	
2. 前年度繰越金	0	0	0	
収入合計	52,638	52,000	△638	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(210)	(210)	(0)	
雑 費	210	210	0	残高証明代
2. 闘争資金積立預金支出	(52,428)	(51,790)	(△638)	
闘争資金積立預金支出	52,428	51,790	△638	雑費を引いた利息残を預金へ加算
支出合計	52,638	52,000	△638	
次年度繰越金	0	0	0	